メテックグループ行動規範

メテックグループは、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）（旧電子業界CSRアライアンス（EICC））の行動規範に準拠したメテックグループ行動規範を制定します。

これにより、メテックグループおよび顧客の属す産業ならびにそのサプライチェーンにおいて、労働条件の安全性を促進し、事業活動が責任を持って、論理的に、人権と環境を尊重して行われるように図ります。

A. 労働

会社は労働者の人権を尊重し、尊厳をもって彼らに接することを約束します。これは、直接的・間接的なサプライヤー、ならびに臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用します。

労働基準は以下のとおりです。

1） 強制労働の禁止

拘束（債務による拘束を含む）または拘留労働、非自発的 または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買を含むがこれに限定されない、あらゆる形態の強制的な労働は認めません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動または受け入れることも含みます。会社が提供した施設（該当する場合、労働者の寮や住居）への出入りに不合理な制約を与えたり、施設内における労働者の移動の自由に不合理な制約を課したりしません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者には、母国語または労働者が理解できる言語で、雇用条件を記載した書面による雇用契約書を提供します。外国人移民労働者には、労働者が出身国を出発する前に、雇用契約書を提供します。また、受入国に到着後、現地の法律を満たし、同等またはより良い条件に変更される場合を除き、雇用契約の差し替えまたは変更はしません。すべての労働は自発的なものでなくてはなりません。また、労働者は合理的な通知がなされれば、違約金なしにいつでも自由に離職し、または雇用を終了することができ、その旨を雇用契約書に明記します。会社は、退職するすべての労働者に関する書類を適切に保管します。雇用者、人材斡旋会社、およびその委託先は、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可証など、身分証明書または出入国管理書類を保持したり、または破棄、隠匿、没収してはなりません。上記にかかわらず、雇用者が文書を保持できるのは、現地法令を遵守するために必要な場合に限ります。そのような場合、労働者は、これらの文書へのアクセスを拒否されることはありません。労働者は、雇用者の人材斡旋会社またはその委託先に就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金します。

2） 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用しません。（ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、もしくは所在国の最低雇用年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指し

ます。）18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させません。会社は、適用法令に従い、学生労働者に関する記録の適切な保持、提携する教育機関への厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保します。会社は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備します。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法令が遵守されている限り、支持されるものとします。会社は、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供します。現地法がない場合、学生労働者、見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものとします。児童労働が判明した場合、支援／救済措置を講じるものとします。

3） 労働時間

労働時間は、現地法令で定められている上限を超えないものとします。また、1週間の労働時間は、緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて週60時間を超えないことを目標とします。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。労働者には7日間に1日以上の休日を与えます。

4） 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法令で義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法令を遵守します。労働者は時間外労働に関して、通常の時給より高い賃率で支払いを受けます。各給与計算期間について、実施した労働に対する正確な報酬を確認するのに十分な情報が記載された適時かつ理解しやすい賃金明細書を労働者に提供します。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法令の制限内とします。

5） 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇

会社は、ハラスメントおよび違法な差別のない職場づくりに取り組みます。労働者に対する暴力、性別に基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公衆の面前での辱め、または言葉による虐待などの不快な、または非人道的な扱いは一切行わず、また、そのような扱いを受けることを恐れるような職場環境を認めません。会社は、賃金、昇進、報酬、および教育訓練の機会などの採用および雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性または性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、支持政党、組合加入の有無、軍役経験の有無、保護対象となる遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行いません。これらの要件に対応した懲戒方針および手順を明確に定め、労働者に伝えます。労働者には、宗教的慣習や障がいに対する合理的な便宜を図ります。さらに、労働者または採用の可能性のある労働者に、差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせません。これは、ILO差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）を考慮して草案したものです。

6） 労親会・福祉委員会活動の自由

各拠点の社会・福祉委員会の活動の自由を尊重し、その活動を行うすべての労働者の権利を尊重し、また活動を差し控える労働者の権利も尊重するものとします。代表者および労働者は、差別、報復、脅

迫またはハラスメントを受けることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。

B. 安全衛生

会社は、業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに労働者の定着率および勤労意欲を向上させるものと認識しています。

安全衛生基準は以下のとおりです。

1）労働安全衛生

安全衛生上の危険（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、および落下の危険など）に対し、特定、評価、軽減、管理します。これらの手段により、危険を適切に管理することができない場合、労働者には、これらの危険に関連するリスクに関する、適切で、正しく保守された個人保護具および教材を提供します。また、高い危険性のある労働環境から妊娠中の女性・育児中の母親への労働安全衛生上のリスクをなくす、もしくは軽減するための合理的な配慮を行うなど、妥当な措置を取ります。

2） 緊急時への備え

潜在的な緊急事態および緊急時は、特定・評価し、その影響を、緊急事態発生報告、従業員通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む対応手順を実施し、最小限に抑えます。

また、防災訓練は、原則、年に1度実施し、適切な火災探知器および消火器、分かり易く障害物のない出口、適切な非常口のある施設および復旧計画を含む、緊急対策計画および対応手順の実施により、最小限に抑えます。これらは、生命、環境および財産への損害を最小化することに重点を置きます。

3） 労働災害および疾病

労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告するための、手順および仕組みを整備します。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病の事例の分類と記録、必要な治療の提供、事例の調査、原因をなくすための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰の促進のための規定が含まれます。

4） 産業衛生

労働者の化学的、生物学的、物理的媒体への曝露等の危険の可能性は、IMSの「環境運用規程」などの階層構造の制御システムに基づいて特定、評価、管理します。危険の可能性がある作業には、適切な保護具を提供し、教育の上、使用を義務付けます。 会社は、安全で衛生的な作業環境を提供し、定期的に評価、管理し、継続的にリスク教育を実施します。

5） 身体に負荷のかかる作業

手作業による原材料の取り扱い、重量物の持ち上げまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組み立て作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険への曝露を特定、評価、管理します。

6） 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険を評価し、機械により労働者が怪我をする危険がある場合、物理的な保護、インターロックおよび障壁などを設置し、適切に保守管理します。

7） 衛生設備、食事、および住居

会社は、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を提供します。寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明と換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設および合理的に出入りできる適切な広さの個人スペースを提供します。

8） 安全衛生に関する連絡

会社は、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報の提供と教育を実施します。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲出するか、労働者が特定、アクセスできる場所に配置します。

教育は、作業の開始前にすべての労働者に行い、以降も定期的に実施します。また労働者側から安全上の懸念提起を奨励します。

C. 環境

会社は、ISO 14001などのマネジメントシステムに基づき、環境面の責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識し、製造作業において、公衆の安全衛生を守りながら、地域、環境および天然資源への有害事象を最小限に抑えます。

環境基準は以下のとおりです。

1） 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証（例：排水管理など）、認可書および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要件を遵守します。

2） 汚染防止と資源削減

汚染物質の排出および廃棄物の発生は発生元において、または公害防止機器の新設、生産、メンテナンス、設備に関わるプロセスの変更などの実施あるいは他の手段によって、最低限に抑えるか除去するものとします。水、化石燃料、鉱物、原生林製品などの天然資源の使用は、生産、メンテナンス、設備プロセスの変更、材料の代替、再利用、保全、リサイクルまたは他の手段などを実施します。

3） 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、ラベル付け、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用および廃棄を確実にするよう管理します。

4) 固形廃棄物

会社は、固形廃棄物（有害物以外）の特定、管理、削減および責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施します。

5） 大気への排出

事業活動により発生する揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質および業務で発生する燃焼の副産物は、排出される前に必要に応じて特性確認、日常的監視、制御および処理を行います。また、オゾン層破壊物質については、モントリオール議定書及び適用される法令等に従い、適切に管理します。会社は、局所排気装置やスクラバーなどの制御システムの動作を日常的に監視します。

6） 材料の制限

会社は、製品および製造（リサイクルおよび廃棄物のラベル付けを含む）における特定の物質の禁止または制限に関する、適用されるすべての法律、規制および顧客要求事項を遵守します。

7） 水の管理

会社は、水源、水の使用・排出を文書化し、特性を示し、監視するほか、節水機会を探し、汚染経路の管理を含む水の管理を実施します。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施します。会社は、廃水処理システムまたはクローズドシステムの動作を日常的に監視し、最適な動作と規制の遵守を確保します。

8） エネルギー消費および温室効果ガスの排出

事業活動に伴うエネルギー消費及び温室効果ガス排出量の把握に努め、環境負荷の低減に取り組みます。エネルギー使用量及び温室効果ガス排出量について、事業活動の実態及び必要性に応じて把握・確認を行い、エネルギー効率の向上及び温室効果ガス排出量の削減に継続的に取り組みます。ま

た、社会的要請、法令、顧客要求等を踏まえ、必要に応じて目標の設定、情報の管理及び開示に取り組みます。

D. 倫理

社会的責任を果たし、市場での成功を達成するために、会社およびその代理人は、以下を含む最高基準の倫理を支持します。

1）ビジネスインテグリティ（誠実さ）

すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティを支持します。会社は、あらゆる種類の贈収賄、腐敗、恐喝および横領を一切禁止します。

2）不適切な利益の排除

賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供または受領しません。腐敗防止法令の遵守を確保するために、モニタリングを実施します。

3）情報の開示

すべての商取引を透明性をもって実施し、会社の会計帳簿や記録に正確に反映します。会社の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、構造、財務状況および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業界慣行に従って開示します。サプライチェーンにおける記録の改ざんまたは虚偽表示を容認しません。

4）知的財産

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産権が守られた形で行います。また、顧客およびサプライヤーの情報を保護します。

5）公正なビジネス、広告および競争

公正なビジネス、広告および競争の規範を支持します。

6）身元の保護と報復の排除

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の機密性、匿名性および保護を確保し、従業員が報復の恐れなしに懸念を提起できるコミュニケーションプロセスを保持します。

7）責任ある鉱物調達

会社は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、金、コバルトの原産国と調達経路が、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのガイダンス」または同等に認知された、デューディリジェンスの枠組みに合致した方法で調達されていることを合理的に保証する方針を保持します。

8） プライバシー

会社は、サプライヤー、顧客、消費者および従業員など、取引を行う者全員の個人情報に関する合理的な措置を確保します。会社は、個人情報の収集、保存、処理、移転および共有を行う場合、個人情報保護および情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守します。

E. マネジメントシステム

会社は、本規範の内容に関連するマネジメントシステムを導入、または構築するものとします。マネジメントシステムは、以下を確保することを目的とします。（a）会社の業務および製品に関連する適用法、規制、顧客要求事項の遵守、（b）本規範への適合および（c）本規範に関連した運用リスクの特定と軽減。これらにより、継続的改善を行います。

マネジメントシステムには、以下を含みます。

1) 企業のコミットメント

経営幹部により是認され、人権・安全衛生・環境・倫理に関する方針を定め、デューディリジェンスおよび継続的な改善に取り組みます。また、方針を公開し、労働者が理解できる言語や方法で伝達します。

2） 経営者の責任

会社は、マネジメントシステムと関連プログラムの実施を担当する上級役員および会社の代表者を明確に特定します。上級管理職は、定期的にマネジメントシステムの状態をレビューします。

3） 法的要件および顧客要求事項

本規範に適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視および理解するプロセスを確立します。

4） リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境安全衛生および会社の業務に関連する労働慣行および倫理リスクを特定するプロセスを確立します。また、特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するために、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

5） 改善目標

会社の安全衛生・社会的・環境的責任を改善するための文書化された業績目標、ターゲットおよび実施計画（この目標の達成に向けた会社の業績に関する定期的評価を含む）を策定します。

6） 教育、研修

教育・研修担当者および労働者に対し、会社の方針、手順および改善目標を実施し、適用される法規制要件を満たすためのプログラムを確立します。

7） コミュニケーション

会社の方針、実践、期待および業績に関する明確で正確な情報を労働者、サプライヤーおよび顧客に伝達するためのプロセスを確立します。

8）労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス

会社は、労働者、その代表者、および関連するまたは必要なその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのためのプロセスを確立します。このプロセスは、本規範で定める業務慣行と条件についてフィードバックを得て、継続的改善を促進することを目的としたものとします。労働者には、報復や仕返しを恐れることなく、苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境を与えます。

9） 監査と評価

法規制要件、本規範の内容および社会的、環境面の責任に関連する顧客の契約上の要件に対する適合を確保するための定期的な内部監査および評価を実施します。

10） 是正措置プロセス

社内外の評価、点検、調査および審査によって特定された不備に対し、適時、是正プロセスを確立します。

11） 文書化と記録

規制の遵守、会社の要件への適合ならびにプライバシーを保護し、適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持し、保持します。

12） サプライヤーの責任

規範の要求事項をサプライヤーに伝達し、サプライヤーの規範の遵守を監視するためのプロセスを確立します。

文書の変更履歴

バージョン1.0 – 2019年9月１日　RBA行動規範を基に新規制定、運用開始。
バージョン2.0 – 2026年9月１日　RBA行動規範　Ver8.0.1(2025年)を基に更新。

以上